

Wise & Wild

Catalogue Formations

FORMATIONS

SENSIBILISATIONS

ATELIERS



Clémentine DOUMENC
clementine@wiseandwild.fr



3 TYPES D'ACCOMPAGNEMENTS ADAPTABLES A VOS BESOINS

SENSIBILISATIONS

Éveil, prise de conscience

Formats courts (1 à 2h).

Webinaires, keynotes, conférences,
animations, jeux...

De 12 à 250 personnes.

ATELIERS

Expérimentation, co-création

Formats intermédiaires (½ à 3 jours).

Travail en groupes sous format
d'intelligence collective.

De 8 à 50 personnes.

FORMATIONS

Montée en compétences

Formats longs (½ à 3 jours).

Apports académiques variés, cas pratiques
et mises en situation.

De 6 à 15 personnes.

A déployer tels quels ou sur mesure

DES FORMATS POUR CHACUN DE VOS **PUBLICS / PRIORITES**

CIBLES

- › Leaders, codir & managers
- › RH & référents RH
- › Responsables DEI
- › Ambassadeurs & collectifs DEI
- › Salarié-es

THÈMES

- › Leadership inclusif
- › Micro-agressions et posture d'allié
- › Biais, stéréotypes et préjugés
- › Recruter sans discriminer
- › Leader une roadmap DEI
- › Lancer / animer une communauté DEI (réseaux, ERG)
- › Communication, langage et représentation inclusive
- › Transparence et équité salariale
- › Handicaps et santé au travail
- › Prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS)
- › Parentalité

+ autres sujets sur demande

UNE METHODOLOGIE QUI ENGAGE **TÊTE, CORPS, COEUR**

NE PAS SAVOIR

DEI: des **notions floues** ou qui peuvent paraître **intellectuelles, abstraites, déconnectées du terrain**



Je comprends

TÊTE - *Le pourquoi*

Les référentiels et fondamentaux clés
→ simples accessibles et illustrés

NE PAS POUVOIR

Sentiment d'être trop **petit, seul, désarmé** face à des **situations inopinées, des blagues en apparence « anodines »** ou un **système « écrasant »**



J'adhère

COEUR - *Le quoi*

Les impacts et bénéfices
→ Responsabiliser sans culpabiliser

NE PAS VOULOIR

Des **débats idéologiques** souvent **politisés** qui peuvent créer des **« conflits de valeurs »**



J'y vais

CORPS - *Le comment*

La boîte à outils et plan d'action
→ Ludique, interactif, expérientiel

LE TOP 5 DE MES CLIENTS

1

Tous leaders inclusifs !

Formation · ½ à 2 j.

Le leadership inclusif comme posture clé du manager.

2

Micro-agression, macro-effet

Conférence ou atelier · 0h30 à 3h.

Sortir du « on ne peut plus rien dire », savoir réagir.

3

Libérez le pouvoir de vos communautés

Atelier · ½ à 1 j.

Lancer / animer ses réseaux et ERG dans la durée.

4

Référent.e Handicap (ou VSS)

Formation · 1 j.

Outiller les référents pour accueillir et accompagner en toute confiance.

5

Garantir l'équité à l'ère de la transparence salariale

Formation ou kit · ½ j.

Préparer les managers aux conversations et installer une culture de l'équité

3 POSSIBILITES

pour s'adapter à tous les besoins & budgets

En autonomie

Kit clé en main à votre patte, animé par vous.

dès 1500 €

Accompagné

Animation des sessions par une experte (20+ ans).

1 800 à 3 500 € / j

Train the trainer

Vos animateurs internes formés et certifiés.

3 000 à 8 000 €

ILS ME FONT **CONFIANCE** POUR LA FORMATION

650+ personnes formées 20+ clients accompagnés 8+ secteurs d'activité



B V L G A R I

HighCoDATA





Wise & Wild
Impact x Inclusion

ANNEE

Certificat de formation

DEI • Leadership Inclusif

Délivré à l'attention de l'ensemble des managers de **Nom entreprise**
ayant validé avec succès le parcours d'évaluation des acquis à l'issue de la session de formation animée par le cabinet indépendant **Wise
& Wild** le JJMMAAA.

Clémentine Doumenc
Fondatrice & Formatrice, Wise & Wild

Direction des Ressources Humaines
Nom entreprise • Société à
mission

01

FORMATIONS

ZOOM SUR LES + DEMANDÉES



ZOOM SUR LE TOP 5

Tous leaders inclusifs !

Formation • ½ à 2 j. Le leadership inclusif comme posture clé du manager.

Micro-agression, macro-effet

Conférence ou atelier • 0h30 à 3h. Sortir du « on ne peut plus rien dire », savoir réagir.

Libérez le pouvoir de vos communautés

Atelier • ½ à 1 j. Lancer et animer ses réseaux et ERG dans la durée.

Référent.e Handicap (ou VSS)

Formation • 1 j. Accueillir et accompagner en toute confiance.

Garantir l'équité à l'ère de la transparence salariale

Formation ou kit • ½ j. Installer une culture de l'équité salariale.

TOUS LEADERS **INCLUSIFS !**

*Faire de l'inclusion une composante clé du **leader de demain***

DURÉE

2h à 2 jours

PUBLIC

8 à 15
(20 en distanciel)

FORMAT

Présentiel
(ou 2h distanciel)

OBJECTIFS

- › Comprendre les notions DEI et le cadre légal
- › Comprendre les bénéfices pour l'individu et le collectif
- › Prendre conscience de ses biais, stéréotypes, préjugés et de leurs impacts au travail
- › Comprendre son rôle & responsabilités en tant que leader
- › Donner les clés pour créer une culture inclusive (pratiques...)

MÉTHODE

- › Apports théoriques clés et illustrés
- › Auto-évaluation individuelle et collective
- › Mises en situation ludiques, jeux, mini-fresque DEI
- › Partage d'expérience & apprentissage entre pairs

Le petit + W&W : 50 % de pratique, des cas réels fournis par l'entreprise.

TOUS LEADERS INCLUSIFS !

01

LE DÉROULÉ

01 · Poser les bases

Contenu:

- Comprendre les notions de diversité, d'équité, d'inclusion
- Comprendre le contexte culturel
- Comprendre le cadre légal et les critères de discrimination

Exercices:

- Quiz interactif

02 · Mesurer les enjeux

Contenu:

- Comprendre le contexte social et sociétal
- Comprendre les bénéfices d'un environnement inclusif & divers pour les salariés & l'entreprise
- Comprendre comment faire de la DEI un levier de performance

Exercices:

- Benchmarks

03 · Travailler ses biais

Contenu:

- Comprendre les biais cognitifs, leur origine & fonctionnement
- Faire le lien entre biais, stéréotypes, préjugés et discriminations et leurs impacts au travail
- Prendre conscience de ses biais, s'ouvrir à la diversité

Exercices:

- Auto-évaluation
- Mises en situations ludiques

04 · Devenir acteur

Contenu:

- Comprendre le rôle des leaders dans une culture DEI
- Partager des meilleures pratiques et comportements inclusifs
- Donner les clés pour devenir allié / acteur et s'engager intentionnellement

Exercices:

- Travail en binôme
- Réflexion personnelle

LIVRABLES: support de formation, fiche mémo, quiz d'auto-évaluation individuelle.

MICRO-AGRESSION, **MACRO-EFFET**

Sortir du « on ne peut plus rien dire ! » et savoir réagir

DURÉE

1h à 3h

PUBLIC

jusqu'à 50

FORMAT

Sensibilisation / atelier
présentiel ou distanciel

OBJECTIFS

- › Définir et identifier les micro-agressions au travail
- › Comprendre leur origine (biais inconscients) et leurs effets
- › Savoir réagir (méthode des 4D)
- › Créer une culture inclusive durable
- › Construire une posture d'allié.e

METHODE

- › Apports théoriques, quiz
- › Vidéos pédagogiques
- › Mises en situations
- › Partage d'expérience & apprentissage entre pairs

Le petit + W&W : j'aborde ce sujet sensible sans culpabiliser, avec des leviers concrets pour passer à l'action.

MICRO-AGRESSION, MACRO-EFFET

02

LE DÉROULÉ

01 · Ampleur et mécanique des MA au travail

Contenu:

- Définitions et typologies des micro-agressions au travail
- Comprendre l'origine des MA (focus sur les biais)
- Mécanique et effets des MA
- Ampleur et chiffres clés issus de l'étude Ifop 2024
- Comprendre le cadre légal

Exercices:

- Quiz de reconnaissance des micro-agressions

02 · Petite remarque, grand impact: le coût caché des MA

Contenu:

- Faire le lien entre MA, préjugés et discriminations
- Le coût caché pour les victimes : charge mentale, désengagement
- L'effet sur les témoins et le collectif de travail
- Déconstruire le « on ne peut plus rien dire »

Exercices:

- Étude de cas vidéo, débat collectif
- Discriminomètre

03 · S'outiller et s'exercer en tant que victime / témoin / auteur

Contenu:

- Responsabiliser sans culpabiliser les auteurs
- Comprendre le rôle clé des témoins et des managers
- Réagir en tant que témoin ou en tant que victime
- La méthode des 4D

Exercices:

- Mises en pratique des 4D
- Jeux de rôle en sous-groupes

04 · Prévenir plutôt que guérir: créer culture inclusive au travail

Contenu:

- Bénéfices d'une culture inclusive pour tous.tes
- Rituels et bonnes pratiques au quotidien
- S'éduquer pour sortir du privilège contextuel (roue des privilèges)
- S'engager concrètement et intentionnellement comme allié.e

Exercices:

- Réflexion individuelle
- Partage entre pairs

LIVRABLES: support de formation, fiche mémo

LIBÉREZ LE POUVOIR DE VOS COMMUNAUTÉS

Lancer, structurer ou faire vivre vos réseaux DEI dans la durée.

DURÉE

½ à 1 jour

PUBLIC

8 à 50 ambassadeurs

FORMAT

Atelier collectif

OBJECTIFS

- › Comprendre le rôle et l'impact des ERG dans l'organisation
- › Construire le socle (vision, mission, gouvernance) et lancer le mouvement
- › Donner aux ambassadeurs les clés pour s'organiser et animer leur réseau
- › Créer les conditions d'un engagement durable et d'un collectif qui grandit

METHODE

- › Atelier participatif en intelligence collective
- › Alternance d'apports, cas concrets et mises en situation
- › Co-construction en sous-groupes
- › Animé par une praticienne qui a lancé et animé des réseaux DEI

Le petit + W&W : une feuille de route co-construite avec les ambassadeurs eux-mêmes.

LIBÉREZ LE POUVOIR DE VOS COMMUNAUTÉS

03

LE DÉROULÉ (VERSION 1 JOUR)

01 • Comprendre le pouvoir des communautés DEI

Contenu:

- Brève histoire des communautés et collectifs
- Définitions et typologies : collectifs, réseaux, ERG
- Enjeux stratégiques et business case des réseaux et ERG DEI

Exercices:

- Étude de cas d'ERG existants

02 • Créer /animer des communautés qui impactent

Contenu:

- Vision, mission, valeurs et frontières du collectif
- Structurer son ERG à toutes les échelles
- Alimenter l'engagement : motivation, reconnaissance, rituels

Exercices:

- Atelier en sous-groupes : mission, vision, manifeste, gouvernance

03 • Anticiper les freins, entretenir l'engagement dans la durée

Contenu:

- Cohésion d'un groupe qui grandit
- Gestion des arrivées et départs
- Gestion des désaccords, styles et niveaux d'engagement
- S'inspirer en externe

Exercices:

- Jeux de rôle sur des situations fréquentes (conflit, départ d'un membre clé)

04 • Passer à l'action

ATELIERS DE GROUPE

Contenu:

- Gouvernance, rôles et responsabilités
- Identification des role models et alliés
- Rituels d'animation et modalités de suivi dans la durée

Exercices:

- Construction de sa feuille de route et de son calendrier de rituels

LIVRABLES: trame de gouvernance, calendrier d'animation type, kit de communication interne.

RÉFÉRENT·E **HANDICAP** OU **VSS**

Donner aux référents le cadre, la posture et les outils pour agir en confiance.

DURÉE

1 jour

PUBLIC

6 à 12 référent·es

FORMAT

Présentiel ou distanciel

OBJECTIFS

- › Connaître le cadre légal et les obligations de l'entreprise
- › Comprendre le rôle et la posture du ou de la référent·e
- › Savoir accueillir un signalement ou une demande avec la bonne posture
- › Construire son plan d'action et ses outils de suivi

MÉTHODE

- › Apports juridiques et organisationnels clés
- › Mises en situation : accueillir, écouter, orienter
- › Étude de cas réels et anonymisés
- › Construction d'une boîte à outils personnalisée

Le petit + W&W : une procédure d'accueil prête à l'emploi, adaptée à votre organisation.

RÉFÉRENT·E HANDICAP

04

LE DÉROULÉ

01 · Comprendre le handicap : cadre & représentations

Contenu :

- Définitions clés et 7 familles de handicap, dont les invisibles
- Déconstruire le validisme ordinaire : représentations, stéréotypes
- Cadre légal : loi 2005, OETH, contribution Agefiph
- Partenaires externes et rôle du·de la référent·e

Exercices :

- Quiz sur le cadre légal et les obligations de l'entreprise

02 · Accompagner les personnes en situation de handicap

Contenu :

- Axes de la politique handicap : recrutement, maintien, vie au travail
- Entrée en relation et accompagnement à la RQTH
- Compensation et maintien : aménagements, AT/MP, inaptitude
- Vie au travail / en équipe : sensibiliser, briser les tabous

Exercices :

- Mises en situation d'accueil : écouter, questionner, orienter

03 · Mon plan d'action de référent·e / ambassadeur·rice

Contenu :

- Identifier mon champ d'action et mes interlocuteurs
- Information / communication : mobiliser direction et collègues
- Anticiper les freins : résistances, tabous, signaux faibles
- Points de suivi et valorisation des réussites

Exercices :

- Construction de mon plan d'action de référent·e

04 · Mises en situation en tant que référent·e

Contenu :

- Mises en situation à partir de cas réels
- Mes atouts / challenges & ma 1ère action

Exercices :

- Jeux de rôle (trinômes) : accueil d'un handicap visible, accompagnement RQTH invisible, maintien après maladie / burn-out, gérer les résistances managériale / équipe
- Debrief collectif, synthèse & évaluation

LIVRABLES : *procédure d'accueil type, fiche réflexe, annuaire des relais internes et externes.*

RÉFÉRENT·E VSS

04

LE DÉROULÉ

01 · Poser le cadre & son rôle de référent.e

Contenu :

- Définitions : sexisme, agissement sexiste, harcèlement, agression
- Continuum des violences : ce qui relève ou non des VSS
- Cadre légal : obligation de sécurité, protection, sanctions
- Rôle et légitimité du ou de la référent·e : posture, périmètre

Exercices :

- Sondage représentations + quiz « Légal ou illégal ? »

02 · Repérer les situations à risque

Contenu :

- Situations typiques : abus hiérarchique, entre pairs, externes, zones grises (digital, afterworks)
- Signaux faibles et facteurs de risque
- Impacts sur les personnes et sur le collectif

Exercices :

- Mini-cas en sous-groupes : grille d'analyse (faits, impacts, risques, acteurs)

03 · Accueillir la parole & accompagner

Contenu :

- Le rôle pivot : accueillir, agir & protéger, coordonner
- Écoute active, non-jugement et points de vigilance (pas d'anonymat absolu)
- Mesures conservatoires et traçabilité

Exercices :

- Jeux de rôle : entretien d'accueil d'une victime / d'un témoin
- Debrief collectif sur la posture

04 · Traiter, orienter & outiller

Contenu :

- Circuit de signalement et de traitement : alerte → enquête → décision → clôture
- Relais internes (RH, médecine du travail, CSE) et externes (3919, Défenseur des droits)
- Construction de ma boîte à outils de référent·e

Exercices :

- Cartographie des relais et plan d'action personnel

LIVRABLES : *fiche réflexe référent·e, grille d'analyse de situation, schéma du circuit de signalement, annuaire des relais internes et externes.*

GARANTIR **L'ÉQUITÉ**, À L'ÈRE DE LA **TRANSPARENCE SALARIALE**

05

Faire du manager un garant de l'équité salariale et interlocuteur de confiance

DURÉE

De 2h à ½ journée

PUBLIC

managers

FORMAT

Formation / kit

OBJECTIFS

63 % des managers ne savent pas expliquer les écarts de rémunération (Apec 26)

- › Interroger ses biais et décider à critères égaux
- › Distinguer un écart justifié d'un écart à corriger
- › Faire que la transparence profite à tous, pas qu'à ceux qui négocient
- › Conduire une conversation « rém » juste et de confiance

METHODE

- › Je ne touche ni aux grilles, ni au reporting
- › Je travaille le volet humain : biais, posture, culture de l'équité
- › Je fais du manager un garant de l'équité, pas un défenseur de la grille
- › Complémentaire de votre cabinet de rémunération

Le petit + W&W : J'outille vos managers, les rends autonomes et évite que le sujet vous revienne en boomerang

GARANTIR L'ÉQUITÉ, À L'ÈRE DE LA TRANSPARENCE SALARIALE

05

LE DÉROULÉ

01 · Comprendre l'enjeu d'équité salariale

Contenu :

- Ce que la loi impose, ce qu'elle n'impose pas
- Le paradoxe de genre : quand la transparence creuse l'écart
- Écart justifié ou à corriger : faire la différence

Exercices :

- Quiz + auto-diagnostic d'équipe

02 · Interroger ses biais humains & managériaux

Contenu :

- Les biais cachés : ancrage, prime au négociateur, halo de présence
- Les « écarts de confort » : qui ose demander, qui n'ose pas
- Décider à critères égaux : objectiver, pas ressentir

Exercices :

- Débiaiser des cas réels de décision salariale

03 · Conduire une conversation juste

Contenu :

- Rétablir l'équité plutôt que défendre l'existant
- Aller chercher la parole de ceux qui ne demandent rien
- Écart légitime ou non : que dire dans chaque cas

Exercices :

- Mises en situation avec les profils qui ne négocient pas

04 · Agir et garantir l'équité dans la durée

Contenu :

- Corriger les écarts injustifiés (>5 %) avec les RH
- Relais RH et juridique sur les questions sensibles
- Mesurer l'équité : la prouver, pas la déclarer

Exercices :

- Fiche réflexe + engagement de suivi

LIVRABLES : repères de décision à critères égaux, fiche réflexe équité pour la conversation rémunération.

02

FORMATIONS

CATALOGUE COMPLET - PAR CIBLE

Le catalogue à la carte, organisé selon vos publics, des dirigeants aux salarié-es.

FAIRE DES MANAGERS DES ALLIÉS

Tous leaders inclusifs

Le leadership inclusif comme posture clé du manager de demain.

Recruter sans discriminer

Objectiver ses pratiques de recrutement, sécuriser juridiquement et limiter les biais.

Prévenir les violences sexistes et sexuelles

Former les référents, outiller les managers (accord et responsabilités légales).

Atelier COMEX leadership inclusif

Aligner le top management, co-construire les priorités DEI à 12 mois.

Garantir l'équité, à l'ère de la transparence salariale

Faire du manager un garant de l'équité salariale et interlocuteur de confiance.

TOUS LEADERS **INCLUSIFS !**

Faire de l'inclusion une composante clé du leader de demain

DURÉE

2h à 2 jours

PUBLIC

8 à 15

(20 en distanciel)

FORMAT

Présentiel

(ou 2h distanciel)

OBJECTIFS

- › Comprendre les notions DEI et le cadre légal
- › Comprendre les bénéfices pour l'individu et le collectif
- › Prendre conscience de ses biais, stéréotypes, préjugés et de leurs impacts au travail
- › Comprendre son rôle & responsabilités en tant que leader
- › Donner les clés pour créer une culture inclusive (pratiques...)

MÉTHODE

- › Apports théoriques clés et illustrés
- › Auto-évaluation individuelle et collective
- › Mises en situation ludiques, jeux, mini-fresque DEI
- › Partage d'expérience & apprentissage entre pairs

Le petit + W&W : 50% de pratique, des cas réels fournis par l'entreprise.

TOUS LEADERS INCLUSIFS !

LE DÉROULÉ

01 · Poser les bases

Contenu :

- Comprendre les notions de diversité, d'équité, d'inclusion
- Comprendre le contexte culturel
- Comprendre le cadre légal et les critères de discrimination

Exercices :

- Quiz interactif

02 · Mesurer les enjeux

Contenu :

- Comprendre le contexte social et sociétal
- Comprendre les bénéfices d'un environnement inclusif & divers pour les salariés & l'entreprise
- Comprendre comment faire de la DEI un levier de performance

Exercices :

- Benchmarks

03 · Travailler ses biais

Contenu :

- Comprendre les biais cognitifs, leur origine & fonctionnement
- Faire le lien entre biais, stéréotypes, préjugés et discriminations et leurs impacts au travail
- Prendre conscience de ses biais, s'ouvrir à la diversité

Exercices :

- Auto-évaluation
- Mises en situations ludiques

04 · Devenir acteur

Contenu :

- Comprendre le rôle des leaders dans une culture DEI
- Partager des meilleures pratiques et comportements inclusifs
- Donner les clés pour devenir allié / acteur et s'engager intentionnellement

Exercices :

- Travail en binôme
- Réflexion personnelle

LIVRABLES : support de formation, fiche mémo, quiz d'auto-évaluation individuelle.

RECRUTER SANS **DISCRIMINER**

Objectiver ses pratiques de recrutement, du sourcing à la décision finale.

DURÉE

½ journée à 1 jour

PUBLIC

managers & RH recruteurs

FORMAT

Formation

OBJECTIFS

- › Maîtriser le cadre légal et les 26 critères interdits
- › Repérer ses biais inconscients à chaque étape du process
- › Objectiver ses critères et sa grille d'entretien structuré
- › Sécuriser ses pratiques face aux risques juridiques

MÉTHODE

- › Diagnostic du process et de ses points de vigilance
- › Quiz « discriminant ou non ? » sur des cas réels
- › Mises en situation : entretien structuré objectifé
- › Construction d'une grille d'entretien objectifée

Le petit + W&W : une grille d'entretien type, prête à l'emploi, adaptée à vos métiers.

RECRUTER SANS DISCRIMINER

LE DÉROULÉ

01 • Poser le cadre légal

Contenu:

- Les 26 critères de discrimination interdits
- Discrimination directe, indirecte, injonction
- Questions interdites et sanctions encourues

Exercices:

- Quiz « discriminant ou non ? » sur cas concrets

02 • Identifier ses biais à chaque étape

Contenu:

- La vigilance à chaque étape du process
- Biais d'ancrage, effet de halo, biais d'affinité
- Effet de récence et biais de négativité

Exercices:

- Analyse d'offres et de CV sur cas réels

03 • Objectiver l'entretien

Contenu:

- Critères objectifs : mesurables, stables, justes
- Entretien structuré, 2x plus fiable
- Questions situationnelles et barème de notation

Exercices:

- Grille d'entretien type personnalisée

04 • S'exercer et passer à l'action

Contenu:

- Bonnes pratiques avant l'entretien
- Prise de notes et compte-rendu objectifs
- Cas sensibles de discrimination indirecte

Exercices:

- Mises en situation sur des cas sensibles

LIVRABLES: grille d'entretien objectivée, check-list anti-discrimination, modèle d'annonce inclusive.

PRÉVENIR LES **VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Former les référents, outiller les managers : un cadre conforme à l'accord de branche 2025.

DURÉE

½ à 1 jour

PUBLIC

référent·es VSS & managers

FORMAT

Présentiel ou distanciel

OBJECTIFS

- › Connaître le cadre légal et l'accord de branche 2025
- › Distinguer les différents types de VSS et leurs signaux
- › Savoir accueillir un signalement avec la juste posture
- › Construire un plan de prévention et de traitement adapté

MÉTHODE

- › Apports juridiques et définitions claires
- › Étude de cas réels et anonymisés
- › Mises en situation : accueillir un signalement
- › Construction d'une procédure de traitement interne

Le petit + W&W : une procédure de traitement des signalements conforme à l'accord de branche 2025.

PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

LE DÉROULÉ

01 • Poser le cadre & son et les enjeux

Contenu :

- Définitions : sexisme, agissement sexiste, harcèlement, agression
- Continuum des violences : ce qui relève ou non des VSS
- Cadre légal : obligation de sécurité, protection, sanctions
- Rôle et légitimité du ou de la référent-e : posture, périmètre

Exercices :

- Sondage représentations + quiz « Légal ou illégal ? »

02 • Repérer les situations à risque

Contenu :

- Situations typiques : abus hiérarchique, entre pairs, externes, zones grises (digital, afterworks)
- Signaux faibles et facteurs de risque
- Impacts sur les personnes et sur le collectif

Exercices :

- Mini-cas en sous-groupes : grille d'analyse (faits, impacts, risques, acteurs)

03 • Repérer et réagir

Contenu :

- Le rôle pivot : accueillir, agir & protéger, coordonner
- Réflexes à adopter selon que l'on est victime, témoin ou manager
- Écoute active, non-jugement et points de vigilance (pas d'anonymat absolu)
- Mesures conservatoires et traçabilité

Exercices :

- Mises en situation d'accueil d'un signalement
- Debrief collectif sur la posture

04 • Traiter, orienter & outiller

Contenu :

- Circuit de signalement et de traitement : alerte → enquête → décision → clôture
- Relais internes (RH, médecine du travail, CSE) et externes (3919, Défenseur des droits)
- Plan de prévention et suivi des signalements dans la durée

Exercices :

- Cartographie des relais et plan d'action personnel

LIVRABLES: *fiche réflexe référent-e, grille d'analyse de situation, schéma du circuit de signalement, annuaire des relais internes et externes.*

ATELIER COMEX **LEADERSHIP INCLUSIF**

Aligner le top management et co-construire les priorités DEI de l'entreprise.

DURÉE

½ journée à 1 journée

PUBLIC

comité de direction,
6 à 12

FORMAT

Hybride: formation & atelier
de co-construction

OBJECTIFS

- › Comprendre le cadre et le Bcse DEI
- › Comprendre les fondamentaux de leadership inclusif et son rôle en tant que dirigeant
- › Reconnaître ses biais et leur impact sur les décisions
- › Ancrer la DEI dans la gouvernance et les décisions de direction
- › Co-construire les priorités DEI : échéances et lead par chantier

METHODE

- › Entretiens préalables avec 1 ou 2 membres COMEX
- › Apports théoriques sur les fondamentaux DEI
- › Auto-évaluation des pratiques individuelles & collectives
- › Atelier collectif : enjeux, priorisation, feuille de route
- › Réflexion sur ses engagements personnels

Le petit + W&W : des entretiens individuels en amont, pour une feuille de route vraiment partagée.

ATELIER COMEX LEADERSHIP INCLUSIF

LE DÉROULÉ

01 • POURQUOI ?

Fondamentaux & cadre DEI

Contenu :

- Définitions et cadre DEI
- Cadre légal et référentiels RSE
- Business case & enjeux stratégiques
- Le rôle du dirigeant inclusif

Exercices :

- Diagnostic partagé des enjeux
- Auto-positionnement du COMEX

02 • QUOI ?

Biais & diversité

Contenu :

- Biais cognitifs et angles morts
- Impact des biais sur les décisions de direction
- Stéréotypes et dynamiques d'équipe
- Diversité comme levier de performance

Exercices :

- Restitution du diagnostic
- Analyse de cas de décision

03 • COMMENT ?

Gouvernance & décisions

Contenu :

- Ancrer la DEI dans la gouvernance
- Objectiver les décisions de talents et rémunération
- Indicateurs de pilotage et redevabilité
- Exemplarité et sponsorship du dirigeant

Exercices :

- Revue des processus de décision
- Cas de décision stratégique

04 • MISE EN ACTION

Priorisation & plan d'action

Contenu :

- Choix de 3 à 5 chantiers DEI prioritaires
- Feuille de route à 12-24 mois
- Définition des échéances et indicateurs
- Désignation d'un lead projet par chantier

Exercices :

- Atelier de priorisation collective
- Engagements individuels du COMEX

LIVRABLES: *synthèse des entretiens, feuille de route DEI à 12-24 mois, fiche d'engagement individuel.*

GARANTIR L'ÉQUITÉ, À L'ÈRE DE LA TRANSPARENCE SALARIALE

Faire du manager un garant de l'équité salariale et interlocuteur de confiance

DURÉE

De 2h à ½ journée

PUBLIC

managers

FORMAT

Formation / kit

OBJECTIFS

63 % des managers ne savent pas expliquer les écarts de rémunération (Apec 26)

- › Interroger ses biais et décider à critères égaux
- › Distinguer un écart justifié d'un écart à corriger
- › Faire que la transparence profite à tous, pas qu'à ceux qui négocient
- › Conduire une conversation « rém » juste et de confiance

METHODE

- › Je ne touche ni aux grilles, ni au reporting
- › Je travaille le volet humain : biais, posture, culture de l'équité
- › Je fais du manager un garant de l'équité, pas un défenseur de la grille
- › Complémentaire de votre cabinet de rémunération

Le petit + W&W : J'outille vos managers, les rends autonomes et évite que le sujet vous revienne en boomerang

GARANTIR L'ÉQUITÉ, À L'ÈRE DE LA TRANSPARENCE SALARIALE

LE DÉROULÉ

01 · Comprendre l'enjeu d'équité salariale

Contenu :

- Ce que la loi impose, ce qu'elle n'impose pas
- Le paradoxe de genre : quand la transparence creuse l'écart
- Écart justifié ou à corriger : faire la différence

Exercices :

- Quiz + auto-diagnostic d'équipe

02 · Interroger ses biais humains & managériaux

Contenu :

- Les biais cachés : ancrage, prime au négociateur, halo de présence
- Les « écarts de confort » : qui ose demander, qui n'ose pas
- Décider à critères égaux : objectiver, pas ressentir

Exercices :

- Débiaiser des cas réels de décision salariale

03 · Conduire une conversation juste

Contenu :

- Rétablir l'équité plutôt que défendre l'existant
- Aller chercher la parole de ceux qui ne demandent rien
- Écart légitime ou non : que dire dans chaque cas

Exercices :

- Mises en situation avec les profils qui ne négocient pas

04 · Agir et garantir l'équité dans la durée

Contenu :

- Corriger les écarts injustifiés (>5 %) avec les RH
- Relais RH et juridique sur les questions sensibles
- Mesurer l'équité : la prouver, pas la déclarer

Exercices :

- Fiche réflexe + engagement de suivi

LIVRABLES : repères de décision à critères égaux, fiche réflexe équité pour la conversation rémunération.

PROFESSIONNALISER LA FONCTION DEI / RH

Leader une roadmap DEI sans s'épuiser

2 jours pour structurer sa stratégie et durer. Entre pairs.

Libérez le pouvoir de vos communautés

½ à 1 jour, jusqu'à 50 ambassadeurs : cadre, gouvernance, animation.

Accompagnement de réseau dans la durée

Diagnostic, gouvernance, coaching sur 6 mois, outils et plateforme.

Référent·e Handicap ou VSS

Donner aux référent·es le cadre, la posture et les outils pour agir en confiance.

LEADER UNE ROADMAP DEI **SANS S'ÉPUISER**

Lever les freins, étendre son impact dans la durée, sans s'épuiser.

DURÉE

2 jours + suivi

PUBLIC

6 à 10

FORMAT

Inter ou intra
présentiel

OBJECTIFS

- › Maîtriser les fondamentaux et le cadre légal français
- › Prendre la mesure stratégique de son rôle, défendre le business case
- › Lancer une roadmap qui crée de l'impact, mesurer le ROI
- › Durer sans s'épuiser, gérer les résistances

METHODE

- › 2 jours de formation
- › Appel de suivi à 6 mois

Le petit + W&W : Transfert de compétence et professionnalisation de la posture.

LEADER UNE ROADMAP DEI **SANS S'ÉPUISER**

LE DÉROULÉ

Jour 1: prendre ses marques

Maîtriser les fondamentaux DEI... se lancer sans tout maîtriser:

- Notions, concepts et référentiels clés de la DEI
- Contexte culturel, cadre légal Français et obligations en matière de handicap, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- Cartographie de l'écosystème, bâtir sa veille et son réseau

Prendre la mesure de son rôle, réussir son kick-off (100 jours)

- Le rôle de lead DEI et les enjeux stratégiques et sociétaux
- Construction et défense du business case DEI
- Choix de la gouvernance et des priorités stratégiques
- Pose du diagnostic: état des lieux, dispositif d'écoute/veille...
- Formalisation de l'engagement de l'entreprise
- Trouver sa posture, imprimer sa « patte » personnelle

EXERCICES:

- Construction de son réseau de pairs
- Plan des 100 premiers jours
- Atelier de structuration de sa feuille de route

Jour 2: étendre son impact

Lancer & animer une roadmap qui crée de l'impact:

- Auditer ses politiques, process, pratiques (achats, RH...)
- Imprimer la DEI dans la culture / comportements dé attendus
- Cartographier les besoins de formations / sensibilisations
- Lancer et accompagner des collectifs / réseaux / ERG
- Définir ses KPI, mesurer son impact / ROI
- Célébrer ses victoires, partager ses best practices & success stories

Accompagner le changement dans la durée... sans s'épuiser:

- Faire émerger des role models et des alliés
- Anticiper les freins courants et gérer les résistances
- S'améliorer en continu avec les partenariats, chartes, labels

EXERCICES:

- Cas pratiques et partage d'expériences entre pairs

+ call de suivi (1h30, après 6 mois)

LIVRABLES: templates pour structurer sa roadmap, cartographier son réseau, mesurer son impact, bibliographie et ressources clés.

LIBÉREZ LE POUVOIR DE VOS COMMUNAUTÉS

Lancer, structurer ou faire vivre vos réseaux DEI dans la durée.

DURÉE

½ à 1 jour

PUBLIC

8 à 50 ambassadeurs

FORMAT

Atelier collectif

OBJECTIFS

- › Comprendre le rôle et l'impact des ERG dans l'organisation
- › Construire le socle (vision, mission, gouvernance) et lancer le mouvement
- › Donner aux ambassadeurs les clés pour s'organiser et animer leur réseau
- › Créer les conditions d'un engagement durable et d'un collectif qui grandit

METHODE

- › Atelier participatif en intelligence collective
- › Alternance d'apports, cas concrets et mises en situation
- › Co-construction en sous-groupes
- › Animé par une praticienne qui a lancé et animé des réseaux DEI

Le petit + W&W : une feuille de route co-construite avec les ambassadeurs eux-mêmes.

LIBÉREZ LE POUVOIR DE VOS COMMUNAUTÉS

LE DÉROULÉ (VERSION 1 JOUR)

01 • Comprendre le pouvoir des communautés DEI

Contenu:

- Brève histoire des communautés et collectifs
- Définitions et typologies : collectifs, réseaux, ERG
- Enjeux stratégiques et business case des réseaux et ERG DEI

Exercices:

- Étude de cas d'ERG existants

02 • Créer /animer des communautés qui impactent

Contenu:

- Vision, mission, valeurs et frontières du collectif
- Structurer son ERG à toutes les échelles
- Alimenter l'engagement : motivation, reconnaissance, rituels

Exercices:

- Atelier en sous-groupes : mission, vision, manifeste, gouvernance

03 • Anticiper les freins, entretenir l'engagement dans la durée

Contenu:

- Cohésion d'un groupe qui grandit
- Gestion des arrivées et départs
- Gestion des désaccords, styles et niveaux d'engagement
- S'inspirer en externe

Exercices:

- Jeux de rôle sur des situations fréquentes (conflit, départ d'un membre clé)

04 • Passer à l'action

ATELIERS DE GROUPE

Contenu:

- Gouvernance, rôles et responsabilités
- Identification des role models et allié-es
- Rituels d'animation et modalités de suivi dans la durée

Exercices:

- Construction de sa feuille de route et de son calendrier de rituels

LIVRABLES: trame de gouvernance, calendrier d'animation type, kit de communication interne.

ACCOMPAGNEMENT DE RÉSEAU DANS LA DURÉE

Structurer, fédérer et autonomiser un réseau d'ambassadeurs internes, sur 6 mois.

DURÉE
6 mois

PUBLIC
ambassadeurs & sponsors
du réseau

FORMAT
Conseil & co-construction

OBJECTIFS

- › Poser raison d'être, rôles & gouvernance
- › Fédérer une dynamique durable
- › Construire identité & visibilité pour impacter
- › Outiller pour l'autonomie (DIY + IA)
- › Pérenniser & passer le flambeau

LES 5 PHASES

- › Phase 1 : diagnostic & cadrage
- › Phase 2 : benchmark & atelier de structuration
- › Phase 3 : atelier « identité visuelle, impact & influence »
- › Phase 4 : guide méthodo. & outils
- › Phase 5 : outils tech & IA

Le petit + W&W : un Super-Agent IA dédié et une plateforme collaborative pour rendre le réseau pleinement autonome.

ACCOMPAGNEMENT DE RÉSEAU DANS LA DURÉE

LE DÉROULÉ (UN PARCOURS SUR 6 MOIS)

01 · Mois 1, diagnostic

Contenu :

- Réunion de lancement
- Questionnaire & entretiens ambassadeurs
- Benchmark de réseaux externes et bonnes pratiques
- Partage du diagnostic et recommandations

Livrables :

- Diagnostic & note stratégique

02 · Mois 2, fondations & gouvernance

Contenu :

- Raison d'être, vision & valeurs
- Rôles & responsabilités de chacun
- Gouvernance & organisation du réseau
- Rituels et cartographie des acteurs

Livrables :

- Charte de fonctionnement & feuille de route
- Elevator pitch « ambassadeur »

03 · Mois 3-4, identité, impact & influence

Contenu :

- Créer son « identité visuelle »
- Mettre en place les outils, la plateforme collaborative
- Mettre en place sa veille et structure d'écoute terrain et remontée des bonnes pratiques
- Définir des templates et calendrier de communication

Livrables :

- Nom + logo + baseline
- Templates et calendrier de com

04 · Mois 5-6, autonomie & passation

Contenu :

- Guide de l'ambassadeur
- Rituels d'animation & suivi
- Anticiper freins & difficultés
- Célébrer les réussites
- Passation aux équipes internes

Livrables :

- Boîte à outils complète
- Clôture de mission

LIVRABLES : *diagnostic & note stratégique, identité visuelle, guide de l'ambassadeur, plateforme collaborative & Super-Agent IA.*

RÉFÉRENT·E **HANDICAP** OU **VSS**

Donner aux référents le cadre, la posture et les outils pour agir en confiance.

DURÉE

1 jour

PUBLIC

6 à 12 référent·es

FORMAT

Présentiel ou distanciel

OBJECTIFS

- › Connaître le cadre légal et les obligations de l'entreprise
- › Comprendre le rôle et la posture du ou de la référent·e
- › Savoir accueillir un signalement ou une demande avec la bonne posture
- › Construire son plan d'action et ses outils de suivi

MÉTHODE

- › Apports juridiques et organisationnels clés
- › Mises en situation : accueillir, écouter, orienter
- › Étude de cas réels et anonymisés
- › Construction d'une boîte à outils personnalisée

Le petit + W&W : une procédure d'accueil prête à l'emploi, adaptée à votre organisation.

RÉFÉRENT·E HANDICAP

LE DÉROULÉ

01 · Comprendre le handicap : cadre & représentations

Contenu :

- Définitions clés et 7 familles de handicap, dont les invisibles
- Déconstruire le validisme ordinaire : représentations, stéréotypes
- Cadre légal : loi 2005, OETH, contribution Agefiph
- Partenaires externes et rôle du·de la référent·e

Exercices:

- Quiz sur le cadre légal et les obligations de l'entreprise

02 · Accompagner les personnes en situation de handicap

Contenu :

- Axes de la politique handicap : recrutement, maintien, vie au travail
- Entrée en relation et accompagnement à la RQTH
- Compensation et maintien : aménagements, AT/MP, inaptitude
- Vie au travail / en équipe : sensibiliser, briser les tabous

Exercices:

- Mises en situation d'accueil : écouter, questionner, orienter

03 · Mon plan d'action de référent·e / ambassadeur·rice

Contenu :

- Identifier mon champ d'action et mes interlocuteurs
- Information / communication : mobiliser direction et collègues
- Anticiper les freins : résistances, tabous, signaux faibles
- Points de suivi et valorisation des réussites

Exercices:

- Construction de mon plan d'action de référent·e

04 · Mises en situation en tant que référent·e

Contenu :

- Mises en situation à partir de cas réels
- Mes atouts / challenges & ma 1ère action

Exercices:

- Jeux de rôle (trinômes) : accueil d'un handicap visible, accompagnement RQTH invisible, maintien après maladie / burn-out, gérer les résistances managériale / équipe
- Debrief collectif, synthèse & évaluation

LIVRABLES: *procédure d'accueil type, fiche réflexe, annuaire des relais internes et externes.*

RÉFÉRENT·E VSS

LE DÉROULÉ

01 · Poser le cadre & son rôle de référent.e

Contenu :

- Définitions : sexisme, agissement sexiste, harcèlement, agression
- Continuum des violences : ce qui relève ou non des VSS
- Cadre légal : obligation de sécurité, protection, sanctions
- Rôle et légitimité du ou de la référent.e : posture, périmètre

Exercices:

- Sondage représentations + quiz « Légal ou illégal ? »

02 · Repérer les situations à risque

Contenu :

- Situations typiques : abus hiérarchique, entre pairs, externes, zones grises (digital, afterworks)
- Signaux faibles et facteurs de risque
- Impacts sur les personnes et sur le collectif

Exercices:

- Mini-cas en sous-groupes : grille d'analyse (faits, impacts, risques, acteurs)

03 · Accueillir la parole & accompagner

Contenu :

- Le rôle pivot : accueillir, agir & protéger, coordonner
- Écoute active, non-jugement et points de vigilance (pas d'anonymat absolu)
- Mesures conservatoires et traçabilité

Exercices:

- Jeux de rôle : entretien d'accueil d'une victime / d'un témoin
- Debrief collectif sur la posture

04 · Traiter, orienter & outiller

Contenu :

- Circuit de signalement et de traitement : alerte → enquête → décision → clôture
- Relais internes (RH, médecine du travail, CSE) et externes (3919, Défenseur des droits)
- Construction de ma boîte à outils de référent.e

Exercices:

- Cartographie des relais et plan d'action personnel

LIVRABLES: *fiche réflexe référent.e, grille d'analyse de situation, schéma du circuit de signalement, annuaire des relais internes et externes.*

EMBARQUER **TOUS & TOUTES**

Ateliers « Tous inclusifs ! »

Parcours en 3 ateliers : biais, micro-agressions, posture d'allié·e.

Micro-agression, macro-effet

Sortir du « on ne peut plus rien dire ! » et savoir réagir.

Sensibilisations et jeux de cartes

Formats ludiques de 3h, intelligence collective.

[Voir chapitre 03 →](#)

Conférences inspirantes

Parentalité, aidant·es, humour en entreprise, avec des intervenant·es.

[Voir chapitre 03 →](#)

ATELIERS « TOUS INCLUSIFS ! »

Un parcours en 3 ateliers pour embarquer tous les salarié·es, pas à pas.

DURÉE

3 x 3h

PUBLIC

tous les salarié·es

FORMAT

**Parcours en 3 ateliers
à suivre sur 1 à 2 ans**

OBJECTIFS

- › Faire vivre une prise de conscience progressive, sans culpabiliser
- › Reconnaître ses propres biais et stéréotypes
- › Identifier les micro-agressions et leur impact réel
- › Adopter une posture d'allié·e concrète au quotidien

LE PARCOURS EN 3 ATELIERS

- › Atelier 1 : biais et stéréotypes
- › Atelier 2 : micro-agressions et méthode 4D
- › Atelier 3 : posture d'allié·e
- › Formats ludiques et participatifs

Le petit + W&W : un parcours pensé pour embarquer même les plus réticents, sans jamais culpabiliser.

ATELIERS « TOUS INCLUSIFS ! »

LE DÉROULÉ

01 · Atelier 1

Les biais inconscients

Comment ça commence...

Contenu :

- Origine des préjugés et stéréotypes, terreau des comportements nocifs
- Conscientiser et expérimenter ses propres biais, sans culpabiliser

Exercices :

- Micro-tests, micro-fresque et vidéos d'animation
- Quiz d'auto-diagnostic « check-up biais »

02 · Atelier 2

Petite remarque, grand impact

Comment ça s'exprime...

Contenu :

- De la micro-agression à la discrimination : l'échelle du « discriminomètre »
- Mécanique et impacts sur les victimes et les témoins

Exercices :

- Méthode des 5D et principes de la CNV
- Mises en situation « du tac au tac »

03 · Atelier 3

Tous agent-e d'une culture inclusive

Comment je m'engage...

Contenu :

- La posture d'allié-e et le « cercle d'influence »
- Pratiques et comportements inclusifs à ancrer dans la durée

Exercices :

- Auto-évaluation « Quel super agent êtes-vous ? »
- Construction de son plan d'action personnel

LIVRABLES: *fiche de parcours individuel, méthode des 5D, plan d'action personnel.*

MICRO-AGRESSION, **MACRO-EFFET**

Sortir du « on ne peut plus rien dire ! » et savoir réagir

DURÉE

1h à 3h

PUBLIC

jusqu'à 50

FORMAT

**Sensibilisation / atelier
présentiel ou distanciel**

OBJECTIFS

- › Définir et identifier les micro-agressions au travail
- › Comprendre leur origine (biais inconscients) et leurs effets
- › Savoir réagir (méthode des 4D)
- › Créer une culture inclusive durable
- › Construire une posture d'allié.e

METHODE

- › Apports théoriques, quiz
- › Vidéos pédagogiques
- › Mises en situations
- › Partage d'expérience & apprentissage entre pairs

Le petit + W&W : j'aborde ce sujet sensible sans culpabiliser, avec des leviers concrets pour passer à l'action.

MICRO-AGRESSION, MACRO-EFFET

LE DÉROULÉ

01 · Ampleur et mécanique des MA au travail

Contenu:

- Définitions et typologies des micro-agressions au travail
- Comprendre l'origine des MA (focus sur les biais)
- Mécanique et effets des MA
- Ampleur et chiffres clés issus de l'étude Ifop 2024
- Comprendre le cadre légal

Exercices:

- Quiz de reconnaissance des micro-agressions

02 · Petite remarque, grand impact: le coût caché des MA

Contenu:

- Faire le lien entre MA, préjugés et discriminations
- Le coût caché pour les victimes : charge mentale, désengagement
- L'effet sur les témoins et le collectif de travail
- Déconstruire le « on ne peut plus rien dire »

Exercices:

- Étude de cas vidéo, débat collectif
- Discriminomètre

03 · S'outiller et s'exercer en tant que victime / témoin / auteur

Contenu:

- Responsabiliser sans culpabiliser les auteurs
- Comprendre le rôle clé des témoins et des managers
- Réagir en tant que témoin ou en tant que victime
- La méthode des 4D

Exercices:

- Mises en pratique des 4D
- Jeux de rôle en sous-groupes

04 · Prévenir plutôt que guérir: créer culture inclusive au travail

Contenu:

- Bénéfices d'une culture inclusive pour tous.tes
- Rituels et bonnes pratiques au quotidien
- S'éduquer pour sortir du privilège contextuel (roue des privilèges)
- S'engager concrètement et intentionnellement comme allié.e

Exercices:

- Réflexion individuelle
- Partage entre pairs

LIVRABLES: support de formation, fiche mémo

03



SENSIBILISATIONS

CATALOGUE - CLE EN MAIN

Des formats qui se déploient en autonomie, et un réseau d'intervenants pour élargir l'offre.

NOUVEAUTÉ

DES SENSIBILISATIONS **EXPERTES**, A PRIX **MINI**

Des contenus de sensibilisation courts, **prêts à l'emploi**, conçus par une experte et animés **par vous en autonomie**:

CHECK TES BIAIS

Quiz et mini-diagnostic sur les biais inconscients.

DU TAC AU TAC

Jeu de cartes pour muscler sa répartie face aux micro-agressions.

LE VIOLENTOMÈTRE

Repérer et réagir face aux violences sexistes et sexuelles.

HANDI QUIZ

Quiz ludique pour déconstruire les idées reçues sur le handicap.

NI LUI, NI ELLE

Mise en situation pour expérimenter la difficulté du coming out au travail

SPEED DATING INTERGÉNÉRATIONS

Rencontres croisées pour rapprocher les générations.

L'ABCDAIRE LGBTQIA+

Jeu pour s'approprier le vocabulaire et les concepts LGBTQIA+.

BLIND TEST SANTÉ MENTALE

Playlist mix d'artistes touchés par un trouble psy, pour lever les tabous.

LE JEU DES PRIVILÈGES

Mise en situation collective façon jeu de l'oie sur les inégalités.

DYS-COVER

Expériences ludiques et pratiques autour des troubles DYS

Tarif unique :

1500 €
/ anim (2h)

Kit comprenant:

- jeu / quiz
- guide animateur
- visuel de communication interne

Formule abonnement :

7 500 €
(vs 9 000 €)

2 animations par an
pendant 3 ans
soit 6 animations

UN RÉSEAU D'INTERVENANTS

Des voix inspirantes, complémentaires à mes formations, pour ouvrir la réflexion avec impact et humour.



Parentalité & égalité H/F

Tristan, père au modèle scandinave : le rôle des hommes comme alliés, avec humour.



Âge et intergénérationnel

Frédérique, ex-dirigeante et désormais autrice, entrepreneuse et coach sur les thématiques de l'intergénérationnel.



Humour en entreprise

Nathalie Boitel, ex-cadre devenue humoriste : « rire avec » plutôt que « rire de ».

Format conférence ou webinaire, jusqu'à 250 personnes.

WISE & WILD

PARLONS DE VOTRE PROJET !

APPEL DECOUVERTE

Réservez un créneau
30 min (sans engagement)

EMAIL

clementine@wiseandwild.fr

WEB

<https://wiseandwild.fr/>

LINKEDIN

Conseils, inspirations, cas d'usage...
[Suivez moi sur LinkedIn](#)



STRUCTURER · ENGAGER · MOBILISER

Conseil · Formations · Accompagnement de communautés

WISE & WILD

MERCI



Clémentine DOUMENC
clementine@wiseandwild.fr